

PLATAFORMA DE LA AEC PARA LA REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL (14-05-2013)

La posición de la AEC parte de un examen actualizado de la evolución negativa del sector, que evidencia una caída acelerada del volumen de contratación y una pérdida de competitividad de las empresas frente a los requerimientos de los clientes. Por ello el objetivo es negociar un Convenio Colectivo de transición que permita ser un instrumento adecuado para servir de respuesta a determinados aspectos derivados de la crisis económica general y de manera específica la que soportan las empresas del sector. Desde ese análisis valorativa de la situación la AEC deja constancia de los temas prioritarios que deberían ser objeto de negociación colectiva y su posición inicial frente a los mismos:

1. Política retributiva.

a) Congelación de las Tablas Salariales hasta diciembre de 2014.

No revisión de los conceptos económicos (salariales y extra salariales) regulados por el Convenio Colectivo. Esto significa que nuestra propuesta es que no se introduzca ningún tipo de incremento de los costes salariales como forma de recuperar la competitividad y, con ello, conseguir el mantenimiento de una Política de Empleo adecuada. En la actualidad la pérdida de la competitividad y el descenso del volumen de contratación ha significado que un número significativo de empresas hayan tenido que poner en marcha medidas de reducción de empleo y/o de modificación sustancial de condiciones de trabajo, centradas dichas modificaciones en reducciones de salarios y cambios en la duración y distribución de la jornada.

b) Incorporación de un nivel profesional de entrada con un salario un 20% inferior al más bajo en las actuales Tablas Salariales.

En el supuesto de que exista un margen respecto a los salarios mínimos interprofesionales vigentes en cada momento se pretende introducir en las Tablas Salariales una categoría profesional inferior con un nuevo salario de

entrada, que favorezca la contratación de nuevos trabajadores, sobre todo de jóvenes. Dicho salario se mantendría por un tiempo limitado, el que en el marco de la negociación se entienda razonable, entre uno y dos años máximo.

c) Absorción y compensación salarial.

Resolver la regulación del mecanismo de absorción y compensación previsto en el Convenio Colectivo. Dicho mecanismo cumple por propia naturaleza el papel de armonizar la política retributiva establecida con carácter general a través del convenio colectivo, sobre todo en la fijación de los salarios categoría (Tablas Salariales) y las políticas salariales específicas aplicadas como mejoras en cada una de las empresas. Sin embargo determinadas sentencias dictadas por el Tribunal Supremo han considerado que toda mejora voluntaria tiene el carácter de condición más beneficiosa, por lo que por propia naturaleza es no absorbible ni compensable. Dichas sentencias, en la mayoría de los casos, se refieren a empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo sectorial. De no resolverse este importante problema ninguna empresa podrá tener la seguridad de que las mejoras que pacte con los trabajadores, superiores a las del Convenio podrán ser absorbidas y compensadas frente a los cambios que posteriormente nazcan por vía de la aplicación de las disposiciones legales o convencionales, entre ellas el crecimiento de los salarios por el devengo de nuevos tramos de antigüedad o el cambio de salario base por ascenso de categoría profesional. La regulación recogida en el Convenio Colectivo (arts. 7 y 8), de larga vigencia, con anterioridad nunca había planteado problemas en su aplicación. Por lo que deberíamos abordar la necesidad de revisar la redacción de algunos pasajes de esos preceptos, sobre todo del artículo 8 en lo que se refiere a la declaración del respeto a las condiciones adquiridas con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, que ha inducido a error en su interpretación.

d) Supresión del complemento de antigüedad.

Se pretende que a través del nuevo convenio colectivo suprimir el complemento de antigüedad, por dos motivos importantes, por un lado, porque dicho complemento tiene una relación directa con la aplicación de la absorción

y compensación, y más en concreto con las resoluciones judiciales que declaran su carácter no absorbible ni compensable. Por otro lado, porque se trata de un concepto que no remunera el trabajo y no puede ser controlada su evolución vía negociación colectiva, ya que se incrementa de manera automática en función exclusivamente del devengo de nuevos tramos de antigüedad por cada trabajador concreto.

Dicha supresión sería de aplicación total a los trabajadores de nueva contratación por la empresa, por el contrario el efecto sobre los actuales empleados sería el no devengo de nuevos tramos de antigüedad y la cantidad que tenga reconocida por ese concepto pasaría a formar parte de un complemento de garantía personal.

2. Duración y Régimen de cumplimiento de la jornada.

a) Duración de la jornada anual.

Incrementar 10 horas la actual duración de la jornada anual.

b) Horario del cliente.

Se debe regular de manera adecuada el régimen horario en los casos de servicios prestados para el cliente, estableciéndose que en estos casos el horario del trabajador será el que se fije en el contrato suscrito con el cliente para la prestación de los servicios contratados a los que esté adscrito el trabajador en cada momento.

c) Cómputo anual de la distribución de la jornada.

Para facilitar una mejor distribución de la jornada se debe establecer en el Convenio que la duración de la jornada máxima se realizará en cómputo anual. Asimismo se pretende regular el régimen aplicable a la jornada irregular

3. Nuevo sistema de clasificación profesional.

Por mandato de la norma en el nuevo convenio colectivo se debe incorporar el sistema de clasificación profesional por grupos profesionales que sustituya el actual por categorías profesionales. Ese nuevo Sistema debe construirse en

base a muy pocos grupos profesionales que permitan encuadrar de manera amplia los diferentes perfiles profesionales y puestos de trabajo, con la finalidad de favorecer el fomento y utilización de la polivalencia funcional de los trabajadores.

4. Absentismo y complemento por incapacidad temporal.

Necesidad de abordar el actual impacto económico del complemento de IT debido a los elevados índices de absentismo y que dicho complemento se abona por las empresas desde el primer día de la baja. La propuesta sería fijar un determinado número de días de baja a partir del cual nacería el derecho al complemento. Se trata de aminorar el impacto económico de las enfermedades de corta duración.

5. Duración del Convenio Colectivo.

Hasta el 31 de diciembre de 2014.

PUNTOS PRINCIPALES DE ANEIMO A ABORDAR EN LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

1º Contrato de los fijos discontinuos.

El convenio sectorial debería poder permitir que el llamamiento de los fijos discontinuos pudiera hacerse en base a los criterios que cada empresa establezca de mutuo acuerdo con los representantes legales de sus trabajadores, en función de las especiales características que cada empresa pueda tener.

En cualquier caso se deberían adoptar criterios que pudieran resolver los problemas que afectan a las empresas del sector relacionadas con la competitividad de tal manera que pudiera tenerse en cuenta no solo la antigüedad, sino también la productividad de cada entrevistador, la equidistribución del trabajo entre todos los entrevistadores, etc.

2º Supresión del complemento de la antigüedad.

La supresión o congelación de este complemento es necesaria porque está directamente relacionada con la absorción y compensación que los tribunales no acaban de aceptar, pues hay sentencias de empresas del sector que no permiten la compensación de la antigüedad con la mejora absorbible, y además porque no sirve para remunerar el trabajo, ya que solo sirve para incrementar automáticamente al trabajador su salario por el mero transcurso del tiempo.

3º Tablas salariales.

No revisión ni actualización de las vigentes tablas salariales, ya que son varias las empresas de nuestra asociación que han presentados ERES de modificación sustancial de las condiciones de trabajo por reducción salarial.

4º La sustitución de las actuales categorías por grupos profesionales que exige la Ley.

Los nuevos grupos profesionales deben ser tres o cuatro, de forma que permitan encuadrar todos los perfiles profesionales en base a la polivalencia funcional de cada trabajador.

5º Duración convenio.

La duración del nuevo convenio debería ser por dos años, es decir, hasta el 31-12-2014, pudiendo prorrogar la vigencia del actual convenio hasta el 31 de diciembre de 2013, con el fin de tener tiempo suficiente para poder negociar todos estos temas planteados.

Madrid, 14 de mayo de 2013.